

Pengaruh Tunjangan Profesi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya

Martinus
Patahuddin
Syahrul

Penelitian dan Evaluasi Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
martinusnoa@gmail.com

Abstract: *This research aims at discovering the influence of teacher professional subsidy, teacher job satisfaction, and teacher performance at SMPN in Biringkanaya Subdistrict in Makassar city. The study employed quantitative research approach with ex-post facto type. The population of the study were 293 teachers with the samples of 175 teachers. The independent variable of the study was teacher professional subsidy; the intervening variable was teacher job satisfaction; and the dependent variable was teacher performance. Data were collected through questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential analysis. The teacher professional subsidy in good category, teacher job satisfaction in good category, and teacher performance good category; There is indirect influence of teacher professional subsidy on teacher performance through teacher job satisfaction by 49,1%.*

Keywords: *Professional Subsidy, Job Satisfaction, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru, kepuasan kerja guru dan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *Expost facto*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 293 guru, dengan jumlah sampel 175 guru. Variabel bebas penelitian ini adalah tunjangan profesi guru, variabel intervening adalah kepuasan kerja guru, dan variabel terikat adalah kinerja guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Tunjangan profesi guru berada pada kategori baik, kepuasan kerja guru berada pada kategori puas, dan kinerja guru berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh tidak langsung tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 49,1%.

Kata Kunci: Tunjangan Profesi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dicapai melalui berbagai cara, antara lain melalui peningkatan kualitas guru, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga atau yayasan pendidikan. Guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peran penting dalam pendidikan. Irwanto, & Suryana (2016) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan, tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Rahmanto (2008) menyebutkan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Supardi (2014:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, salah satunya adalah kepuasan kerja guru. Menurut Zainal, dkk. (2014: 620) kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja individu, pada umumnya mereka dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pada umumnya, kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan prestasi kerja, upah/gaji, disiplin, dan kualitas kerja. Guru yang puas terhadap pekerjaannya, kinerjanya cenderung meningkat dan berdampak positif terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Hasil penelitian Nuzsep (2004: 12) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Cecilia (2006: 15) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Semakin baik kepuasan seseorang dalam suatu organisasi, maka kinerja seseorang tersebut akan semakin baik.

Kepuasan kerja guru tentunya tidak lepas dari faktor eksternal yang memberikan dorongan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun faktor eksternal dalam hal ini yaitu upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui

peningkatan komponen mutu guru melalui kebijakan Sertifikasi Guru dan pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG). Baik program sertifikasi melalui jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) maupun pendidikan profesi. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi yang telah mengeluarkan anggaran yang cukup banyak ini, kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula.

Pelaksanaan sertifikasi guru merupakan salah satu wujud implementasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sertifikasi merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk. Sertifikasi juga dapat diartikan sebagai proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Menurut Mulyasa (2007), sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada

jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) Nomor 14 Tahun 2005 mendefinisikan bahwa “profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Dalam memperoleh sertifikat pendidik, seorang guru dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam bidang pengajaran yang diembannya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004), yaitu kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 16 disebutkan bahwa “guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan insentif berupa tunjangan profesi. Besar tunjangan profesi yang dimaksud adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya”. Terkait dengan kebijakan tersebut, upaya peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Muslich (2003:33) menjelaskan bahwa “guru yang

mempunyai sertifikat pendidik dianggap sebagai guru profesional. Yang bersangkutan mendapatkan tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok”. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 mendefinisikan “Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya”.

Hasil penelitian Retno Yuli Astuti (2014) tentang Persepsi Guru Tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus : Guru Di Smp 3 Imogiri Kabupaten Bantul). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP 3 Imogiri Kabupaten Bantul.

Nuraini (2017) tentang Sertifikasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh positif sertifikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Terdapat pengaruh positif dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Terdapat pengaruh positif dan sertifikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Artinya bahwa jika adanya sertifikasi guru dan semakin meningkatnya kepuasan kerja guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Khaleduzzaman & Abdul Kafi (2014) *Teaching Performance of*

Primary School Teachers and its Impact on Students' Academic Achievement in Bangladesh. Ditemukan bahwa kondisi sosial ekonomi guru sekolah dasar pemerintah lebih baik daripada guru sekolah dasar non pemerintah. Secara ekonomi mereka lebih baik, diterima secara sosial dan istimewa dibandingkan dengan guru sekolah dasar non-pemerintah tetapi kinerjanya tidak cukup baik. Diamati bahwa struktur gaji, fasilitas akademik dan pelatihan dan pasokan alat bantu pengajaran lebih baik dalam hal sekolah dasar pemerintah tetapi kinerja mereka di atas semua tidak ditemukan sesuai dengan harapan. Ini menyangkal bahwa gaji yang lebih baik menghasilkan layanan yang lebih baik.

George Ogochi (2014) *Journal of Education and Practice (Job Satisfaction and Teacher Effectiveness in Selected Secondary Schools in Trans Mara West District, Kenya)*. Implementasi kebijakan dan administrasi sekolah melalui pedoman yang jelas perlu ditekankan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Gaji yang memadai dalam hal pembayaran yang wajar dan tunjangan – tunjangan tambahan yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dapat memenuhi kebutuhan dasar para guru dalam kehidupan seperti makanan, perawatan kesehatan pakaian di antara yang lain. Bila kebutuhan guru terpenuhi, ia meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka dan memungkinkan fungsi dan kinerja optimal.

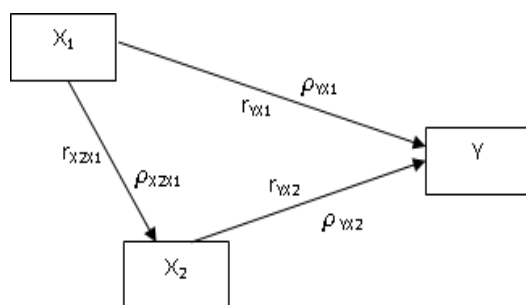
Sinarta Daud Karo-Karo (2013). “Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berbentuk korelasional. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan pemberian tunjangan sertifikasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura, serta secara bersama-sama pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*, karena sesuai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar baik secara langsung maupun tidak langsung, data yang dikumpulkan pada setiap variabel tersebut merupakan fakta yang telah terjadi.

Desain penelitian:



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini telah dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Agustus - Oktober 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 293 orang, dengan

ukuran sampel sebesar 175 orang terdiri dari semua guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS yang telah menerima tunjangan profesi guru pada SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan lembar angket kepada responden untuk memperoleh data mengenai tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dan analisis inferensial. Analisis inferensial meliputi analisis jalur. Untuk analisis deskriptif kriteria pengkategorian yang digunakan adalah:

Tabel 1. Kriteria Pengkategorian

No.	Kelas Interval	Kualifikasi
1.	86 – 100	Sangat Baik
2.	71 – 85	Baik
3.	56 – 70	Cukup Baik
4.	<55	Kurang

Persyaratan analisis yang digunakan adalah, yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas. Untuk Uji Normalitas menurut Agung (2006) berpendapat bahwa asumsi distribusi normal suku kesalahan random tidak harus diuji, dengan alasan yang sangat sederhana yaitu kebenaran asumsi normal, terlebih untuk distribusi multinormal, tidak mungkin dapat di tunjukkan oleh suatu himpunan nilai/skor berdasarkan hanya sebuah sampel. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini tidak dilakukan uji normalitas, tetapi di

asumsikan sampel yang digunakan berdistribusi normal..

Berdasarkan desain penelitian, analisis inferensial yang digunakan dalam mengelola data hasil penelitian adalah analisis jalur karena untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis Statistik:

1. Hipotesis Statistik 1

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} \neq 0$$

2. Hipotesis Statistik 2

$$H_0 : \rho_{21} = 0$$

$$H_1 : \rho_{21} \neq 0$$

3. Hipotesis Statistik 3

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} \neq 0$$

4. Hipotesis Statistik 4

$$H_0 : \rho_{y21} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y21} \neq 0$$

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan maka dapat dideskripsikan hasil penelitian tentang tunjangan profesi guru sebagai variabel endogen, kepuasan kerja guru dikategorikan sebagai variabel antara, dan kinerja guru sebagai variabel eksogen dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Instrumen tunjangan profesi guru yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 25 butir pernyataan yang valid. Rentang skor teoretik yaitu antara 0 – 100. Sesuai dengan hasil data penelitian, diperoleh data terendah 60 dan data tertinggi 100. Dengan demikian maka rentang skor adalah 40. Data

penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,19 dengan median 80,00 dan varians 57,027. Selanjutnya, standar deviasi atau simpangan baku sebesar 7,552. skor Tunjangan Profesi Guru dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 71 - 85, yaitu kelas interval kedua, sebanyak 114 atau 65%. Sedangkan kedua terbanyak adalah berkisar antara 86 - 100 dengan frekuensi 45 atau 26%. Berdasarkan rata-rata skor tunjangan profesi guru yakni sebesar 80,19 yang berarti berada pada rentang skor 71 sampai dengan 85 dengan presentase 9% menandakan rata-rata responden berpendapat bahwa tunjangan profesi guru berada pada kategori baik.

Instrumen kepuasan kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 32 butir pernyataan yang valid. Rentang skor teoretik yaitu antara 32 sampai dengan 128 yang hasil konversinya berada pada rentang skor 0 – 100. Hasil konversi dapat dilihat pada Lampiran 8 Halaman 129. Sesuai dengan hasil data penelitian, diperoleh data terendah 48 dan data tertinggi 99. Dengan demikian maka rentang skor adalah 51. Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,68 dengan median 78 dan varians sebesar 108,587. Selanjutnya, standar deviasi atau simpangan baku sebesar 10,420. nilai skor kepuasan kerja guru dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 71 - 85, yaitu kelas interval kedua, sebanyak 105 atau 60%. Sedangkan kedua terbanyak adalah berkisar antara 86 - 100 dengan frekuensi 39 atau 22%. Berdasarkan rata-rata skor kepuasan kerja guru yakni sebesar 78,68 yang berarti berada pada rentang skor 71 sampai dengan 85 dengan presentase 60% menandakan rata-rata responden berpendapat bahwa

kepuasan kerja guru berada pada kategori puas.

Instrumen kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 35 butir pernyataan yang valid. Rentang skor teoretik yaitu antara 35 sampai dengan 140 yang hasil konversinya berada pada rentang skor 0 – 100. Hasil konversi dapat dilihat pada Lampiran 8 Halaman 129. Sesuai dengan hasil data penelitian, diperoleh data terendah 60 dan data tertinggi 100. Dengan demikian maka rentang skor adalah 40. Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,42 dengan median 79 dan varians 102,245. Selanjutnya, standar deviasi atau simpangan baku sebesar 10.112. nilai skor kinerja guru dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 71 sampai dengan 85 yaitu kelas interval kedua, sebanyak 68 atau 39%. Sedangkan kedua terbanyak adalah berkisar antara 86 sampai dengan 100 dengan frekuensi 66 atau 38%. Berdasarkan rata-rata skor kinerja guru yakni sebesar 80,42 yang berarti berada pada rentang skor 71 sampai dengan 85 dengan presentase 39%, menandakan bahwa rata-rata kinerja guru berada pada kategori baik.

Hasil analisis inferensial melalui pengolahan data yang dilakukan, diperoleh (1) Tunjangan profesi guru (X₁) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru (X₂) sebesar 0,174 atau 17,4%. Dengan demikian tunjangan profesi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Adanya tunjangan profesi guru yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat kompetensi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitas guru, dapat meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan mutu pembelajaran dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sejalan dengan hasil penelitian George Ogochi (2014) Implementasi kebijakan dan administrasi sekolah melalui pedoman yang jelas perlu ditekankan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. (2) tidak terdapat pengaruh langsung tunjangan profesi guru (X₁) terhadap kinerja guru (Y) bernilai sebesar -0,171 yang berarti tidak signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa tunjangan profesi guru tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Padahal dengan adanya tunjangan profesi guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini dikarenakan untuk mendapatkan tunjangan tersebut seorang guru harus memiliki sertifikat kompetensi pendidik, dan sertifikat pendidik tersebut diperoleh setelah mengikuti program dari pemerintah yaitu sertifikasi guru. Menurut Mulyasa (2007), sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Berbeda dengan hasil penelitian Nuraini (2017), menyatakan bahwa adanya tunjangan profesi guru tentu akan meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. (3) Kepuasan kerja guru (X₂) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,317 atau 31,7% termasuk signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Suwardi (2011: 75), dan Risqi (2015: 78) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi di sekolah akan membuat kinerja guru akan semakin meningkat.

(4) Tunjangan profesi guru (X_1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan kerja guru (X_2) sebesar: $0,174 + 0,317 = 0,491$ atau 49,1% termasuk signifikan. Tunjangan profesi guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian Nuraini (2017) yaitu terdapat pengaruh positif sertifikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat. Selain itu juga menurut Cherington dalam Lieke (2010), bila kompensasi materil dan non materil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Senada dengan hasil penelitian Virgana (2018), menyatakan variasi dalam kinerja guru SMA Suku Dinas Pendidikan II Jakarta Utara secara positif dipengaruhi langsung dan tidak langsung oleh variasi variabel tunjangan kinerja, dan kepuasan kerja. Semakin besar tunjangan diterima guru, maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya, dan hal ini akan berdampak pada kinerja guru yang meningkat.

4. Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan Tunjangan profesi guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya berada pada kategori baik, kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya berada pada kategori puas, dan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya berada pada kategori baik.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan tunjangan profesi guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 17,4%. Tidak terdapat pengaruh

langsung tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 31,7%. Terdapat pengaruh tidak langsung tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 49,1%.

5. Daftar Pustaka

- Agung, I Gusti Ngurah. 2006. *Statistika Penerapan Model Rerata-Sel Multivariat dan Model Ekonometri dengan SPSS*. Jakarta. Yayasan Sad Satria Bhakti
- Aqib, Z. & Rohmanto, E. 2013. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.
- Astuti, Retno Yuli .2014. Persepsi Guru Tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus: Guru di SMP Negeri 3 Imogiri Kabupaten Bantul). *JBTI*.
- Cecilia, E. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23- 26 Agustus*, Padang
- Irwantoro, N & Suryana, Y.2016. *Kompetensi Pedagogik: Untuk Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru dalam Rangka Implementasi Kurikulum Nasional*. Sidoarjo: Genta Group Production
- Karo-Karo, Sinarta Daud. 2013. Pengaruh Pemberian Tunjangan

- Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*.
- Khaleduzzaman, & Abdul Kafi .2014. Teaching Performance of Primary School Teachers and its Impact on Students' Academic Achievement in Bangladesh. *Journal of Education and Practice*. ISSN 2222-1735(Paper)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E .2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini .2017. Pengaruh Sertifikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Program Pascasarjana Universitas Mataram
- Nuzsep, A. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan. *Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang*. 1.(1), pp. 50-60
- Ogochi, George. 2014. Job Satisfaction and Teacher Effectiveness in Selected Secondary Schools in Trans Mara West District, Kenya. *Journal of Education and Practice*. ISSN 2222-1735 (Paper) Vol. 5, No. 37.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T, Afafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Edisi ketiga. PT Rajawali Pers. Jakarta.